

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena yang sering terjadi di perusahaan oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Helmi (1996) berpendapat bahwa fenomena dari sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi. Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja di PT. Triangga Dewi, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penenunan kain, yaitu karyawan yang mangkir, dan seringnya terjadi berbagai pelanggaran yang dilakukan karyawan. Kenyataan yang terjadi di PT.Triangga Dewi pada periode Januari hingga Desember 2009 terdapat 11 karyawan (18,3%) yang melakukan pelanggaran-pelanggaran sehingga dikenai surat peringatan atau SP. Januari hingga Juni terdapat 4 karyawan (6,7%) yang melakukan pelanggaran kedisiplinan dan pada bulan Juli hingga Desember terdapat 7 karyawan (11,7%) yang melakukan pelanggaran kedisiplinan. Periode Januari hingga desember 2010 terdapat 15 karyawan (25%) yang melakukan pelanggaran kedisiplinan hingga mendapat surat peringatan. Januari hingga Juni terdapat 6 karyawan (10%) yang

melakukan pelanggaran-pelanggaran, sedangkan bulan Juli hingga Desember terdapat 9 karyawan (15%) yang melakukan berbagai pelanggaran. Periode Januari hingga Desember 2011 terdapat 18 karyawan (30%) yang melakukan pelanggaran kedisiplinan. Januari hingga Juni terdapat 8 (13,3%) karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan, sedangkan pada bulan Juli hingga Desember terdapat 10 (16,7%) karyawan yang melakukan tindak pelanggaran.

Periode Januari hingga Desember 2009 terdapat 5 karyawan yang melakukan mangkir (8,3%). Januari hingga Juni terdapat 2 karyawan (3,3%) yang mangkir, pada bulan Juli hingga Desember terdapat 3 karyawan (5%) yang mangkir. Periode Januari hingga Desember 2010 terdapat 11 karyawan yang melakukan mangkir (18,3%). Januari hingga Juni terdapat 3 karyawan yang mangkir (5%), sedangkan pada bulan Juli hingga Desember terdapat 8 karyawan yang melakukan mangkir (13,3%). Periode Januari hingga Desember 2011 terdapat 14 karyawan yang melakukan tindakan mangkir (23,3%), yaitu Januari hingga Juni terdapat 5 karyawan (8,3%), sedangkan pada bulan Juli hingga November terdapat 9 karyawan yang mangkir (15%).

Permasalahan yang sering terjadi pada karyawan di PT. Triangga Dewi berkaitan dengan kedisiplinan kerja yang meningkat tiap tahunnya, Dibutuhkan penegakan kedisiplinan agar kinerja perusahaan semakin baik dan tujuan perusahaan akan tercapai. Saydam (dalam Hasanah, 2008) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan dan disiplin yang

merosot akan menjadi penghalang (rem) dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Kartono (2002) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu 1) Nilai sosial karena pada setiap negara memiliki variasi yang berbeda dalam sebutan disiplin, 2) Faktor pribadi, merupakan bagaimana individu tersebut menyikapi pekerjaannya 3) Kondisi ekonomi perusahaan, 4) Pegawai yang tidak merasa aman, 5) Pekerjaan, pekerjaan yang menantang, terlalu sulit ataupun terlalu mudah dapat menyebabkan kebosanan yang mengarah pada kedisiplin para karyawan. Berdasarkan faktor yang dikemukakan Kartono (2002) tersebut, bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor pribadi yaitu konsep diri. Ismail (2001) menjelaskan bahwa individu dengan konsep diri positif akan cenderung mengembangkan sikap-sikap positif mengenai dirinya sendiri. Sebaliknya, individu dengan konsep diri negatif akan cenderung mengembangkan sikap-sikap negatif mengenai dirinya sendiri.

Menurut Hurlock (2004) konsep diri yang positif akan berkembang jika seseorang mengembangkan sifat-sifat yang berkaitan dengan *good self-esteem*, *good self-confidence*, dan kemampuan melihat diri secara realistis. Seseorang dengan konsep diri yang positif akan terlihat optimis, penuh percaya diri, dan selalu bersikap positif terhadap segala sesuatu. Sebaliknya konsep diri yang negatif, akan muncul jika seseorang mengembangkan perasaan rendah diri, merasa ragu, kurang pasti serta kurang percaya diri. Seseorang dikatakan mempunyai konsep diri negatif jika karyawan meyakini dan memandang bahwa dirinya lemah, tidak berdaya, tidak dapat

berbuat apa-apa, tidak kompeten, gagal, malang, tidak menarik, tidak disukai dan tidak memiliki daya tarik terhadap hidup.

Penelitian ini untuk melihat hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja karyawan. Dasar teori mengacu pada pendapat Koentjaraningrat (dalam Kartono, 2002) juga menyatakan bahwa disiplin kerja masyarakat Indonesia yang masih rendah disebabkan oleh mentalitas bangsa Indonesia yang berisi kelemahan-kelemahan berupa sifat meremehkan mutu, kurang percaya diri, dan suka mengabaikan tanggung jawab. Disiplin kerja merupakan hasil proses interaktif antara faktor luar dan faktor dari dalam individu. Faktor dari dalam individu dapat berupa penilaian-penilaian terhadap diri sendiri maupun lingkungan yang disebut konsep diri, sedangkan faktor dari luar individu adalah pekerjaan yang dilakukan oleh individu tersebut, semakin baik konsep diri karyawan maka akan memudahkan dalam mengatasi masalah yang ada dalam diri maupun di luar dirinya.

Menurut Hurriyati (2009), mengenai penelitian disiplin kerja yang meneliti tentang hubungan antara konsep diri dan beban kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT. X Palembang, dimana hasil yang didapat adalah adanya hubungan yang sangat signifikan antara konsep diri dan beban kerja dengan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibuat rumusan masalah : “Apakah ada hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja”. Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul: “Hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja karyawan”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja karyawan
2. Peran atau sumbangan konsep diri terhadap disiplin kerja karyawan
3. Mengetahui tingkat konsep diri dan disiplin kerja karyawan PT. Triangga Dewi

C. Manfaat Penelitian

1. **Bagi pimpinan,** sebagai pertimbangan bagi pimpinan untuk dapat lebih meningkatkan pengawasan dalam disiplin kerja karyawan pada masa yang akan datang.
2. **Bagi perusahaan,** diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak *Human Resource Development* (HRD) terutama pada perusahaan dalam memberikan pelatihan dan pengembangan pada karyawan mengenai peningkatan disiplin kerja.
3. **Bagi peneliti selanjutnya,** dapat digunakan sebagai perbandingan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
4. **Bagi subyek penelitian,** memberi informasi bagaimana karyawan mengerti akan konsep diri pribadinya sehingga karyawan dapat mentaati peraturan perusahaan.